为何人际价值观冲突难以达成共识？理论解释及调解策略[1]

岳 童[1] 王 洪[2] 傅安国[3] 徐 浩[4] 李文俏[5]

([1]西南大学心理学与社会发展研究中心; 西南大学心理学部, 重庆 400715)

([2]重庆师范大学应用心理学重点实验室, 重庆 401331)

([3]海南大学国际商学院, 海口 570228)

([4]重庆幼儿师范高等专科学校学前教育学院, 重庆 404047)

([5]浙江省儿童青少年心理健康与危机干预智能实验室, 金华，321004)

摘要 人们常常用“道不同，不相为谋”来形容人际价值观冲突发生后共识的难以达成性。在这个过程中，个体不仅会产生一系列消极的主观感受，还会形成指向对手的偏见和敌意，进而使得基于价值观差异而产生的人际冲突在调解上具有很大的困难。目前研究者主要从自我威胁和个人客观性幻觉两个方面来解释为何人际价值观冲突难以达成共识，并在此基础上发展出了自我肯定和他人肯定的调解策略。未来研究需要更多地丰富相关的理论解释，关注人际价值观冲突中的影响因素及其作用效果，并拓展相关的调解策略和应用实践研究。

关键词 价值观, 人际价值观冲突，自我威胁，自我肯定，他人肯定

1 引言

人际冲突是各方感知到目标、认知或者价值观间的矛盾，并由此产生对情境威胁评价的心理过程，其最终导致人际冲突行为(Halevy et al., 2012)。Harinck 和 Ellemers(2014)将人际之间的冲突划分为两种类型：基于利益(或资源)分配的冲突和基于价值观差异的冲突，前者本质上是对时间、空间、金钱及财物等珍稀资源的分配存在分歧所导致的，而后者则通常与身份认同、个人立场有关。从冲突各方构建情境的潜在动机来看，人际利益冲突涉及到资源的分配问题，冲突的根源在于各方的利益诉求是否得到满足；相比之下，若个体根据自己与他人价值观的差异来建构冲突情境，往往涉及到是非对错问题，因此更为抽象和复杂 (Kouzakova et al., 2012; Schuster et al., 2020)。在当今社会，随着全球化浪潮和互联网、社交媒体等技术的发展，人们越来越频繁地遇到具有不同价值观、规范和信仰体系的他人

---

[1] 收稿日期：2024-03-07

重庆市教育委员会人文社会科学研究项目 (24SKJD071)、重庆市自然科学基金面上联合实施项目(4322400175)和浙江省哲学社会科学规划研究方法创新专项课题(23SYS09ZD)资助

通讯作者：王洪, E-mail: 20131691@cqnu.edu.cn

或群体，人际价值观冲突的发生也呈现逐渐递增的趋势。例如，在关于气候目标的谈判中，不同国家可能会因保护自然还是发展经济的目标差异而产生分歧；在疫情防护过程中，关于拯救生命还是维护个人自由的优先性上，人们也会因为在价值理念上的不同而做出差异化的选择(Schuster, 2021)。

交流、包容和合作是当今世界发展的主题。在广泛的研究与实践之中，人们经常发现，基于利益的人际冲突往往可以通过协商、资源重新分配和妥协而得到缓解或解决。然而，一旦人际冲突涉及到价值观差异，各方所争论的问题便很容易被视为是不可谈判和交易的：不但很难达成共识，而且容易加剧紧张局势。不仅如此，过去在利益冲突中行之有效的调解策略，如互让、妥协或权衡等，在人际价值观冲突中都不再奏效(Harinck & De Dreu, 2004; Wade-Benzani et al., 2002)。这一点人们在生活中也深有体会。早在两千多年前，孔子便有“道不同，不相为谋”的感叹，认为意见或价值观念不同的人难以共事；《世说新语》也给人们留下了“割席断义”的成语，以此说明人们在捍卫自己价值观念时的态度是多么决绝。那么，究竟为何基于价值观差异的人际冲突如此难以达成共识？又应当如何在了解其作用机制基础上形成行之有效的调解策略，从而有效助力人际价值观冲突的化解呢？

围绕以上问题，国内外心理学者在近些年来展开了持续的关注和探索，在相关领域也积累了较为丰硕的研究成果。鉴于现实生活中很多不必要的价值观对抗和冲突在人们的交流、合作过程中所产生的巨大沟通成本，阐明其中的心理成因并在此基础上发展出合理的调解策略，对于缓解人际冲突过程中因为价值理念的差异而产生的沟通障碍具有重要的理论和现实意义。因此，本文将在系统梳理前人研究的基础上，首先通过与人际利益冲突的比较阐明人际价值观冲突难以达成共识的具体表现，之后引入相关的理论解释并介绍与之相对应的调解策略，以期为该领域的基础研究和实践应用提供理论上的启发。

2 人际价值观冲突难以达成共识的具体表现

从已有研究来看，与基于利益或资源分配的人际冲突相比，因价值观差异而产生的人际冲突在取得共识上更为困难，主要表现在如下几个方面。

2.1 冲突解决意愿降低

大量研究发现，人们在人际价值观冲突中会表现出如下一系列的行为模式：心态不够开放(Kouzakova et al., 2012)，表现出更少的问题解决行为，很难达成共识，联合收益度较低(Harinck & Druckman, 2017; Kouzakova et al., 2014)，等等。近些年来，在更为具体的人际冲突情境中，研究者对此问题有了更进一步的认识。例如，Frimer 等人(2017)进行了一项

研究，涉及一系列引发价值冲突的事件，如同性婚姻、美国大选及其他文化差异问题等，发现身处其中的被试宁愿放弃赢得金钱的机会也不愿意去了解对手的观点，表现出回避或屏蔽对立观点的行为倾向。而且，即使要求处于人际价值观冲突中的个体与对手通过谈判取得和解和达成共识，他们似乎也缺乏足够的兴趣 (Stöckli & Tanner, 2014)。Schuster 等人(2020)在此基础上做了进一步的探讨，他们要求被试就未来酒店的选址进行辩论以比较人际利益冲突和人际价值观冲突带给个体主观感受上的差异：在价值驱动条件下，辩论的主题围绕价值准则(保护环境与保护传统文化)进行；而在利益驱动条件下，辩论的主题则围绕金钱得失来进行。结果发现，相比于利益冲突，在价值观冲突条件下的个体不仅更加不愿意做出让步，而且与对手交换信息之后这种倾向还会加剧。即便强行让被试做出妥协，在人际价值观冲突情境下的个体对最终结果的满意度也更低，而且会产生更多的负面情绪。上述研究结果表明，处于人际价值观冲突中的人们似乎不愿去主动解决问题。这种心理及行为倾向在相应的生理指标上也有所反映，即人们在面对人际价值观冲突时会表现出明显的压力甚至威胁感知。例如，Kouzakova 等人(2014)通过辩论出行方式的方法分别营造出人际利益冲突和人际价值观冲突的情境(其中对于前者，被试要从是否省钱的角度来阐发观点，对于后者则要从是否保护环境的角度来思考问题)，以此来比较在两种人际冲突中个体的心血管(cardiovascular)反应的差异。Kouzakova 等人基于唤醒调节的生物心理社会模型(biopsychosocial model of arousal regulation)将心血管反应区分为两种模式：感知威胁状态和感知挑战状态。其中，感知威胁状态由低心输出量(cardiac output)和高血管阻力(vascular resistance)来反映，而感知挑战状态由高心输出量和低血管阻力来反映。心血管反应指标表明，人际利益冲突更容易被个体视为是一种挑战，人们会设法找到解决冲突、相互妥协的最优解；相反，当人们面对人际价值观冲突时，他们更多地将其看作是对自身的一种威胁，进而放弃在解决问题方面的努力。在此基础上，Harinck 等人(2018)又从内分泌变化(以睾酮和皮质醇为衡量指标)的指标上对两种冲突进行了对比。结果发现，在人际利益冲突中个体的睾酮激素有显著的增加，而在人际价值观冲突中人们的皮质醇激素水平有显著增加。其中，睾酮在调节社会交往和冲突中的攻击行为中起着重要作用(Carr e et al., 2017)，皮质醇(cortisol)水平升高与冲突中经历的紧张和消极情绪有关 (Saxbe, 2008)。陶爱华等人(2018)也发现，相比于利益冲突，价值观冲突条件下的被试在阻抗心动记录(ZKG)、心电图(EKG)和连续血压数据三个指标组成的测量指标上均有显著的增强。这些结果进一步说明，在人际资源冲突中人们可能感到自己能有效应对，而在人际价值观冲突中更多地感受到威胁与压力。

2.2 偏见与敌意行为增加

人际价值观冲突难以达成共识的另一种表现为，相较于利益冲突，身处其中的个体会表现出更多指向对手的消极认知、情感，甚至是敌意行为，这让人们与他人的人际距离越来越大，从而不愿通过接触和沟通来解决问题。

很多研究发现，与价值观不一致对手的对峙或争论会引发指向对手的一系列负面认知和情绪反应，如非人化(de-humanization)、行为歧视、厌恶和不容忍等 (Chambers et al., 2013; Kouzakova et al., 2012)。Chambers 等人(2013)考察了美国保守派 (如基督教原教旨主义者、商人)与自由派(如非裔美国人、同性恋者)对对方群体的态度，结果发现双方成员都表现出喜欢相似价值理念的群体，而对相异价值观的群体存有偏见的心理倾向，且基于价值观差异所引发的偏见在程度上甚至超过了种族偏见。Brandt 等人(2019)的研究结果也发现，人们每天所经历的人际价值观冲突的程度和频率可以有效预测其对价值观不一致群体的非人化认知及谴责性情绪反应(如愤怒、厌恶和轻蔑等)。Brandt 等人认为，经历人际价值观冲突似乎在提醒人们，对手与自己属于不同的群体，在此基础上，心理上的距离感便会产生，并可能进一步导致对他人的负面认知和消极情绪反应。

这种指向对手的负面认知和情绪反应在某些情况下还可能转化为实质上的攻击行为。例如，Harinck 和 Van Kleef (2012)在研究中探讨了身处利益冲突和价值观冲突(分别基于获益动机和道德动机要求雇主加薪)中的个体在应对他人愤怒(雇主的消极回应)时的不同表现。结果发现，与利益冲突条件相比，价值观冲突中的参与者更倾向于让冲突升级，如做出报复性的举动。Gotowiec 和 Mastrigt (2019)采用七巧板任务(Tangram Task) (Saleem et al., 2015)来测量被试的帮助或攻击行为倾向，其衡量方式是为对手选择的七巧板任务的难度。结果也发现，感知到价值观差异与否是个体区分内外群体的一个重要心理边界，一旦被认定为是外群体成员，个体便可能会对价值观相异者进行道德定罪(morally convicted)，进而助长自己的外群体攻击行为并赋予其正当性。

3 人际价值观冲突为何难以达成共识

基于前文所述可知，不论是在个体主观意愿方面，还是在面向对手的态度和行为方面，基于价值观的人际冲突都表现出更加难以达成共识和进行调解的特点。如果说在人际利益冲突中人们之所以能够妥协，很大程度是因为资源的分配是可以协商、谈判和交易的，相比之下，基于价值观的人际冲突的突出特点便是不愿意让步和不可交易性，人们始终坚持自己所持有的价值理念具有不可撼动的正当性。而究竟是什么原因，使得人际冲突一旦涉及到价值观差异的问题，便很容易变得不可让步、不可妥协呢？目前，研究者主要从对抗自

我威胁(self-threat)和个人客观性幻觉(the illusion of personal objectivity)两种角度来尝试进行解释。

3.1 基于自我威胁的解释

很多研究者指出，个体在与他人的价值观对峙和碰撞的过程中可能会产生自我威胁感知，而正是为了避免这种消极感受，才使得人们不愿意在原本坚持的价值观上进行妥协和接受调解 (Harinck & Druckman, 2015; Collins et al., 2017; Frimer et al., 2017; Schuster et al., 2022)。这一假设可以追溯到认知失调(cognitive dissonance)理论，认为存在矛盾认知会使个体产生“不和谐”的状态，之后发展出的不和谐理论(dissonance theory)(Steele & Liu, 1981, 1983)则进一步解释为何矛盾的想法会使人产生负面的认知。根据这一观点，当他人提出不同的价值理念时，个体很容易将其视为对自身观念系统有效性的挑战，继而产生一种对自我完整性的威胁，且该价值观越重要，个体产生的威胁感知就越强烈(Scheepers & Ellemers, 2005)。具体而言，这种威胁感知可能来源于两个方面：其一是接受不符合自己价值观的信息意味着个体可能要调整固有的观念，即人们会担心是否需要通过放弃对自己来说重要的价值观来解决冲突，这可能会威胁个体积极的自我图式和理想自我形象 (Harinck & Ellemers, 2014)；其二是接受他人的价值观念可能会使个体产生额外的社会成本，因为这会导致其他具有类似价值观的人拒绝自己，或被排斥到自己认同的社会群体之外，这也是一种自我威胁的表现形式(Ellemers & Van den Bos, 2012)。

那么，为什么在人际冲突中一旦涉及到价值观差异，个体的关注点便不再是最大化收益或问题的有效解决，而是如何避免自我概念受到威胁了呢？从已有的关于价值观的心理及神经结构的研究来看，这可能是因为价值观在人们的自我认同和自我知觉中位于核心的地位(Aquino & Reed, 2002; 岳童 等, 2020, 2021; 王洪 等, 2021)，人们在价值观上的碰撞与对抗往往涉及到自我卷入(self-involvement)的过程(Kouzakova et al., 2012)。而且，越是对个体来说重要的价值观[如保护性价值观(protected values)，或称神圣价值观(sacred values)]，其在表征和建构上与自我概念的关系就越为紧密。例如，Kaplan 等人(2016)脑成像研究结果表明，保护性价值观的表征可能涉及到大脑的自我身份认同、道德判断和社会情绪加工过程。不仅如此，由于保护性价值观与自我身份认同的高度相关性，当受到反对信息冲击时，其可以调动情绪资源来对抗威胁信息冲击。在此基础上，岳童等人(2021)总结了保护性价值观是如何对抗物质诱惑和死亡威胁的，即当强制要求个体在价值信念和金钱利益之间进行交换时，个体可能会将这种价值观的妥协视为对自我和道德认同的威胁，由此激发起愤怒和厌恶等消极情绪反应进行反抗，进而能够巩固自己原本持有的信念。因此，可能正是由

于与自我概念在表征上的同一性，使得基于价值观差异的冲突很容易涉及到人们的自我图式，而改变固有价值观的心理成本是巨大的，因为这很容易引发人们对自我概念完整性和一致性的威胁感知，故而导致人们拒绝在原有价值理念上做出改变或进行妥协。

已有的研究从多个角度支持了人际价值观冲突中的自我威胁假设。从生理反应来看，如前文所述，人际价值观冲突中产生的是一系列与压力和威胁相关的反应指标(Harinck et al., 2018; Kouzakova et al., 2014)，如心血管反应、内分泌变化等。一些基于被试自我报告的研究证据也为自我威胁假设提供了支持。例如，陶爱华等人(2018)的研究便发现，相比于利益冲突，被试在价值观冲突中报告出了更高程度的自我威胁感知。Schuster 等人(2020)的研究结果也发现，当强制要求被试在人际价值观冲突中做出让步后，他们会报告出对自我更为消极的评价，这间接说明了自我威胁解释的合理性。亦有一些研究从个体差异的角度提供了相关的证据。例如，研究发现那些道德认同感强的人在面对相反的价值观时会感到更强的自我威胁感知，这可能是因为个人必须重新验证和保护他们的信念所致(Aquino & Reed, 2002; Brandt et al., 2014; Kouzakova et al., 2012)。另外，很多研究者认为，指向对手的偏见在很大程度上是个人价值体系受到观念不一致的外部群体成员挑战时的一种防御性反应，即通过贬损他人以保持自我价值感和自我概念的完整性，这是常见的应对自我威胁的表现(Badea & Sherman, 2019; Harinck & Van Kleef, 2012)。这或许可以解释为何受到自我形象威胁的人会比没有受到这种威胁的人表现出更多的外群体贬损(Fein & Spencer, 1997)。

3.2 基于个人客观性幻觉的解释

基于自我威胁的解释认为，个体在人际价值观冲突中为了达到保护自我概念的目的，总是持一种防御性的心态，故而不愿在固有观念上做出妥协。与此预设不同的是，支持个人客观性幻觉的学者则认为，人际价值观冲突之所以如此难以达成共识，其主要原因在于身处其中的个体会存在一种认知偏差，即会过分高估自己观点的合理性和正确性，同时将不同意自己观点的对手视为不知情、非理性或存有偏见的 (Dorison & Minson, 2022; Minson & Doriso, 2022b; Ross, 2018)，继而不愿在自己所持有的价值观上进行妥协或修正。

结合价值观的心理与神经机制研究结果来看，这种个人客观性幻觉可能与个体所看重的价值观的道义主义(deontological)建构方式有关，即不问利弊如何，只从事件本身的对与错出发进行判断。例如，Pretus 等人(2018)发现当宗教极端团体成员报告自己能为某种价值观战斗或赴死时，其大脑中与语义规则提取和加工相关的脑区额下回则有明显的激活，说明个体在面对死亡交换时仍然将该种价值观当成不可违背的绝对规则来进行坚持。Hamid 等人(2019)对宗教极端团体成员的研究结果也发现，个体在坚持保护性价值观时更少地激活了

背外侧前额皮层这一涉及到利弊评估(Rudorf & Hare, 2014)和损益计算(Hare et al., 2009)的脑区，这表明他们将保护性价值观视为一种绝对要求。在此基础上，岳童等人(2021)总结了为何持保护性价值观的个体能如此坚定地赋予相应理念以最高价值，主要原因就在于其心理及神经结构能绕开利弊计算过程，直接从语义记忆网络中提取相关规则来遵守和进行是非加工。因此，一旦发生冲突的价值观是以上述方式进行心理建构的，人们便会认为自身所持有的观念具有无可争议的正确性和合理性，同时自然而然地忽略掉他人不同的观点。

从已有研究来看，个人客观性幻觉可能会给价值观冲突的解决带来如下两个方面的障碍。一方面，这种认知偏差是人际价值观冲突中谴责性情绪的重要来源。由于个人客观性幻觉的作用，在人们持有某种价值理念后，会存在一种高估自身观点的正确性和公正性的倾向(Kouzakova et al., 2012)。这会给处于价值观冲突中的个体带来两种结果：其一是认为自己的观点是由善意的动机和合理的逻辑驱动的，而他人观点与自己相左就意味着对方的自私和不合逻辑，这会引发人们的愤怒和沮丧；其二是错误地预期他人与自己有共同的价值观念，当在价值观的争端中突然发现他人不认同自己的观念时，违背共同观念感知往往使人们产生震惊和不愉快的情绪体验(Kouzakova et al., 2012)。另一方面，个人客观性幻觉的存在也会导致处于价值观冲突中的个体沟通意愿的降低。人们不仅不会反思自己的观念是否存在问题，反而会武断地认为对手的判断受到了认知或动机偏见的负面影响(Liberman et al., 2012; Ross, 2018)，这进一步降低了双方和解的可能性。例如，Molnar 和 Loewenstein(2020)发现，当面临观念上的冲突时，人们更倾向于将其归因于他人的错误信念而非双方观点上的不一致，继而导致消极的情绪反应和回避行为。Dorison 和 Minson(2022)也发现，由于个体坚信自己观念的正确性，他们总是倾向于高估己方论点的说服性甚至自己对对手的威胁。这种倾向使他们无法看到双方的共同点，从而阻碍了进一步沟通的意愿。

那么，在自我威胁和个人客观性幻觉中，哪种假设在人际价值观冲突领域中具有更强的解释力呢？针对这一问题，Stanovich (2021)进行了比较，发现被试在接触他人反对意见后更多地报告出了愤怒、沮丧而非威胁、焦虑的情绪，且认为自己观点的正确性有可靠证据的支持，而对手应当比自己更容易感受到因不确定性而带来的威胁。从这个研究结果来看，个人客观性幻觉更加能够解释被试在人际价值观冲突中的感受。Minson 和 Dorison(2022b)也尝试对该问题进行了探讨，他们给被试呈现反对自己观点的论据，并根据反驳的有力程度对这些论据进行了分类，之后测量了被试的选择偏好。结果发现，80%以上的被试倾向于选择更加强有力的反对性论据进行阅读。而被试的这一选择倾向是难以通过自我威胁假设来解释的，因为根据其逻辑，人们应当不会去主动寻求有可能挑战和威胁自我概念的机

会。相反，Minson 和 Dorison 认为这一结果符合个人客观性幻觉的理论，即了解论证充分的反驳性观点会降低人们因价值观相异而产生的愤怒和沮丧情绪。然而，不难看出以上研究所提供的都是基于间接推测而得出的结果，关于该问题未来有待于进行更为直接的检验。

4 人际价值观冲突的调解策略

由上可知，在面对与他人之间的价值观矛盾和对立时，个体可能会过高估计观念碰撞对自我概念的威胁程度，或因为个人客观性幻觉的认知偏差降低与对手的共同身份感知，以此来维持自身价值观的稳定性。之所以涉及到价值观差异的人际冲突会表现出上述特点，其核心在于个体的价值观形成后有维持自身稳定性的倾向，且越是重要的价值观这种倾向性便越强(岳童 等, 2020)，人们也就越不愿在自己持有的价值观念上进行妥协。对于这一问题，可以从两方面来进行考虑。一方面，对终极价值和信仰(如道德规范、国家认同等)的坚守使得无数仁人志士在面对利益诱惑甚至生命威胁时仍然可以保持初心，这体现了人类精神超越性的一面。另一方面，由于人人都宣称自己的价值观具有正当性与合理性，由此所形成的认知偏差使得人际价值观冲突一旦形成，便会脱离具体的问题领域，而在双方的自我身份认同和坚持中不断造成内耗，给合作和交流意愿的达成带来巨大的沟通成本。因此，在不涉及到终极价值和信仰的问题，而又需要助推人际之间的顺利交流时，便可以考虑采取一定的措施来对冲突进行调解。从目前的研究证据来看，自我肯定(self-affirmation)和他人肯定(other-affirmation)是较为常见且被证明行之有效的调解策略，接下来将分别展开介绍。

4.1 自我肯定

自我肯定已被证明可以有效减少自我威胁(Badea & Sherman, 2019; Sherman & Cohen, 2006)，这在人际价值观冲突的调解中发挥着非常重要的作用。其作用原理在于，人们有维持自我完整性(self-integrity)的动机，即认为自我在整体上是积极的且具有社会适应性的形象(Cohen & Sherman, 2014; Sherman, 2013)。因此，当自我概念的某一个方面受到威胁时，个人可以利用包括价值观在内的资源库来恢复他们对自我完整性和价值感的认知(Sherman & Hartson, 2011)。在具体的价值观冲突干预领域通常使用的是价值观肯定任务(Epton et al., 2015)，如要求被试写下对自己来说重要的价值观，借此巩固其自我概念的正当性。相关实证研究表明，自我肯定主要是通过以下两种途径来实现人际价值观冲突的缓解。

一种作用途径为，借助于自我肯定过程，个体的自我价值感来源被拓宽到了特定的自我威胁领域之外(Cohen & Sherman, 2014)，即价值观碰撞对自我概念的威胁感知与当前的自我概念发生“脱钩”，因此由自我威胁感知所产生的消极影响可能也就随之减弱(Sherman et

al., 2017)。例如，Cohen 等人(2007)的研究结果便表明，让被试有机会进行自我肯定的操作有助于提升他们在政治理念冲突中的开放心态和妥协意愿，从而可以有效化解冲突。Schumann(2014)的研究也发现， 当要求被试回忆之前没有解决的人际冲突时，那些完成自我肯定干预的个体会对冲突承担更大的责任，并给出更少的自我辩护理由。而另一种作用路径是，自我肯定干预或许可以有效降低人际价值观冲突过程中指向对手的偏见与敌意(Badea & Sherman, 2019)。例如，Stone 等人(2011)招募存在少数族裔偏见的美国被试，并对其进行自我肯定操作 (如思考“你什么时候真正有创造力”“如何体现你的创造力”等问题)。结果发现，相较于控制组，经过自我肯定操作的被试有更大的意愿去与原本怀有偏见的少数族裔群体会面并讨论观念差异问题，对外群体的消极评价也随之减少。还有研究发现，当要求法国本科生在个人重要的价值观上进行自我肯定操作(完成书写任务)后会降低其对移民的现实性威胁的评估水平，且相应的偏见也会减弱 (Badea et al., 2018)。究其原因，可能是因为这些本科生在与移民的价值观冲突中所产生的自我威胁会转化为指向对手的消极认知，而一旦自我威胁通过自我肯定的方式得以缓解，对移民的偏见便会弱化，也就有更大的可能性来寻求更具平衡性的冲突解决方案(Critcher & Dunning, 2015)。

然而，也有一些研究者指出，通过自我肯定的方法来调解人际价值观冲突会存在一定的边界条件，甚至有的时候会适得其反。例如，Bendersky(2014)让被试就堕胎的正当性问题与他人进行辩论，发现当经过自我肯定的操作后，他们做出的让步更少。这可能说明，如果自我肯定操作恰好是在个体所看重的价值观领域，便会起到更加坚定个体固有观念的作用，从而进一步地助长冲突中的僵化心态，阻碍沟通、解决意愿的产生(Sivanathan et al., 2008)。这也提醒相关研究者，人际价值观冲突的调解是一个复杂的系统性工程，不能仅仅从个人角度来进行干预，通过提升共同身份感知来促进与对手之间的沟通可能更为重要。

4.2 他人肯定

他人肯定，即要求处于人际冲突中的个体思考对手的积极品质(但需要与冲突事件没有直接关系)，被认为是缓解人际价值观冲突的另一种有效策略。在现实生活中，冲突调解员会在调解过程中使用肯定他人的策略，比如要求争执双方互相赞美，或共同回忆彼此的积极经历(Illes et al., 2014)。在心理学的实证研究领域，他人肯定的方法也被证明可以取得较为理想的效果。例如，Harinck 和 Druckman(2015)让被试分别代入酒吧老板和顾客的角色来考察他人肯定在冲突调解中的作用。其中，人际利益冲突的情景为老板抬高酒水价格以牟利，而顾客基于个人消费成本的考虑选择不同意；而人际价值观冲突的情景为老板为了慈善事业而提高酒水价格，顾客则基于个人自由意志的坚持而选择不同意。在进行他人肯定的操

作(让被试列举对手的优点)之后，结果发现被试产生了更多的合作行为，而在人际价值观冲突中常出现的竞争心态也有所降低。使用相似的研究情境，Harinck 和 Druckman(2019)进一步发现显性的他人肯定(不仅要思考对手的积极品质，而且还要让对手知晓发生过此过程)要比隐性的他人肯定(仅仅自己思考而不让对手知晓)在人际价值观冲突的相关指标上调解效果更好。

那么，他人肯定缓解人际价值观冲突的作用原理是怎样的呢？一种观点认为，他人肯定可以有效弱化在人际价值观冲突过程中对手带来的自我威胁(Sherman, 2013)。知道对手在自己身上看到了积极的品质，即使双方处于冲突之中，也会使得对手没有那么具有威胁性，这有助于缓解个体的对立性态度和行为。例如，Harinck 和 Druckman(2019)的研究结果便发现，在经过他人肯定的操作后，伴随着被试在冲突中态度的和缓，其自我关注的水平有明显的提升。Harinck 和 Druckman 将这个结果解释为价值观冲突过程中个体解除了来自对手的自我威胁所致，即不用再担忧他人来威胁自我概念后，人们便不会再产生对抗性的防御心态，也就容易聚焦于问题解决了。另一种观点则从个体自身的感受层面来进行解释，认为当双方进行谈判时，人们可能不确定对手的行为，也不确定如何在保护自身利益的同时与他人保持良好关系。而当各方必须进行明确的他人肯定操作时，个体知道对方对自己的评价是积极的，这可能会减少他们对即将到来的谈判的焦虑。要求各方通过回忆对方的积极特征来进行他人肯定操作被证明可以有效提升人们的共同身份感知，冲突各方在很大程度上会将对手视为自我概念的一部分，进而改进冲突调整策略，如秉持更加开放的心态，自我防御心理更少(Harinck & Druckman, 2017)等，这些都有助于缓解基于价值观差异的人际冲突。

5 研究展望

人们常常用“道不同，不相为谋”来形容人际价值观冲突发生后妥协和让步的难以达成性。身处一个越来越需要人们相互合作、互利共赢的社会，如何理解人际价值观冲突背后的心理机制并用科学的方法加以调解，日益成为研究者们所聚焦的问题。综合前文所述可知，目前关于人际价值观冲突理论解释和调解策略的研究可以说是刚刚起步，未来可以在如下几个方面做进一步的探索。

首先，在人际价值观冲突的理论解释上还需进一步验证和拓展。自我威胁和个人客观性幻觉是目前主流的两种理论假设，其核心在于个体为了保持自身价值观稳定性而产生的相应认知偏差。然而，从目前已有的研究结果来看，这两种理论假设都缺乏更为直接证据的支持。因此，未来研究可以考虑从以下几个方面对相关理论进行验证和拓展。第一，采用多

种技术手段来获得支持假设的多元证据，未来可以借助于与自我威胁相关的电生理或大脑活动信号等更为直接的指标来对已有研究假设进行充分验证，从而夯实已有的理论基础。其二，在状态层面进行验证之外，也可以结合特质层面的研究证据进行交叉验证。例如，最近 Minson 等人(2020)开发出了一个测量工具来衡量人们容忍他人观点的程度，这提示对人际价值观冲突的包容性可以作为一种人格特征来进行探讨。那么，高人际价值观冲突敏感性的个体，是否在相应情境下更容易感受到自我威胁和个人客观性幻觉呢？其三，可以进一步拓展相关的理论解释，如 Minson 和 Dorison(2022b)从认知加工视角提出了另一种可能的假设，即最小化认知努力(minimizing cognitive effort)。其核心观点认为，个体之所以避免考虑他人对立性的想法，主要是存在一种不愿去推翻既有观念的惰性，且这种倾向在对自己观念有足够自信时更为明显。未来研究可以对此进行检验，以弥补已有理论和假设中存在的不足。

其次，人际价值观冲突过程中的影响因素及其作用效果问题也值得关注。目前相关领域的实证研究刚刚起步，很多涉及到个体差异、环境因素及作用效果的问题少有研究者进行关注。例如，研究者普遍认为人们的价值观是具有等级结构 (hierarchies)特性的(Brosch et al., 2011; Schwartz, 2012; 岳童 等, 2020)：越是位于系统核心层级的价值观，其重要性及认同程度越高，而不同重要等级的价值观在认知加工模式上也存在差异。很显然，人际价值观冲突更多发生在对个体来说重要的价值观(如保护性价值观)层面上(Minson & Dorison, 2022a)。如果价值观的重要程度是人际价值观冲突的影响因素的话，那么其边界在什么地方？是否会因为价值观之间的对峙强化了其在自身观念系统中的重要性，从而加剧人际冲突的程度？另外，从已有研究结果来看，价值观冲突存在一定的文化差异，东亚儒家文化圈的辩证思维特征可以将个体与社会取向、传统与现代价值取向进行融合而不产生冲突(Xie et al., 2022; Yanagisawa et al., 2017)。关于自我建构的相关研究也表明，依存型自我建构水平较高的个体更有可能原谅他人，化解矛盾；相反，独立型自我建构水平较高的个体更倾向于在人际交往中占主导地位，进而更有可能发生人际之间的价值观冲突 (Au & Lam, 2017)。因此，人际价值观冲突如何受到文化因素的调节可能是未来值得进行探讨的一个方向。最后，人际价值观冲突的影响和功能也是未来研究中值得进一步关注的领域。有研究者发现，当个体生活在一个与自己观念形成冲突的生活环境 (如大学、社区)中时，其主观报告的压力和焦虑有明显增加 (Hofmann et al., 2014; Simons & Green, 2018)。Brandt 等人(2019)采用日记追踪的方法，也发现了人们日常生活中所经历的价值观冲突可以预测其主观报告出的消极情绪反应、低心理健康水平及较少的幸福感体验。这说明，人际价值观冲突可能是影响

人们心理健康的一个重要预测因素，今后可以通过长期纵向追踪的方法来进行进一步的探讨。

最后，人际价值观冲突的调解策略及相关应用实践还需要进一步拓展。其一，自我肯定和他人肯定是目前最为常见的两种调解策略，而且在实证研究中均被证明起到了良好的效果。然而，它们究竟是如何起到有效调解效果的，是否能和已有的解释形成从理论到应用的逻辑互动和转化，还需要更多实证研究证据的支持。其二，已有调解策略所关注的都是如何缓解人际之间的紧张状态，缺乏从更为积极和建设层面解决冲突的有效尝试。针对此问题，Schuster 等人(2022) 提出了激活整合心态(integrative mindset)的干预方法，旨在引导谈判中的个人对彼此的观点保持好奇心和开放性，并创造机会弥合不同的观点，实现互利。研究结果表明，该方法在某种情境下的调解效果甚至好于他人肯定，这也为未来更多价值观冲突调解方案的制订提供了启发。其三，很多在实际生活中应用广泛的冲突调解方法也可以纳入到研究范畴之中。例如，欣赏型探究(appreciative inquiry)和合作性对话(collaborative dialogue)等在管理和咨询领域中都被证明行之有效(黄希庭, 2021)，它们的起效机制值得进行探讨。还有一些研究者关注中国人处理人际冲突时的“面子”思维及其引发的谈判行为(Aslani et al., 2016; Zhao et al., 2020; Zhang et al., 2015)，认为其可以影响人们在面对威胁时的感知，进而决定他们在商务谈判中的行为。“面子”受损或“给面子”如何影响人际价值观冲突的产生、升级抑或是消解，也是未来可以深入探索的一个方向。其四，扎根于我国文化土壤中的“人类命运共同体”的社会发展价值理念，强调共商、共建、共享，通过协商、对话、沟通、谈判的方式来解决冲突问题(李建群, 肖英, 2019)。在现实的社会治理领域，新时代“枫桥经验”已经成为预防化解矛盾风险、创新基层社会治理、促进社会平安和谐的重要法宝，其中也蕴含通过理性的合作与妥协精神实现冲突调解的内在逻辑。由此可见，在社会治理领域，通过凝聚价值共识来实现社会的共建共享共治和价值观冲突问题的化解不仅是可能的而且是现实的(陈英涛, 2023)。在未来研究中，可以进一步结合中国文化与社会治理的实际，更好地将价值观冲突调解的理论研究成果应用于社会政策制定、良性群体关系提升与互动之中。

参考文献

陈英涛.(2023). 基于价值观冲突的西方棘题解题模式论析. *自然辩证法研究, 39*(7), 9–14.

黄希庭. (2021). *社区心理学导论*. 北京: 人民出版社.

李建群, 肖英.(2019). 全球化进程中的价值冲突与价值选择. *中国人民大学学报, 33*(1), 94–103.

陶爱华, 刘雍鹤, 王沛. (2018). 人际冲突中失望的个人效应及冲突类型的调节作用. *心理学报, 50*(2), 235–242.

岳童, 黄希庭, 徐颖, 潘思存. (2020). 价值观的稳定性与可变性: 基于认知神经科学的视角. *心理科学进展, 28*(12), 2091–2101.

岳童, 黄希庭,傅安国. (2021). 人们何以能够 "舍生取义"? 基于保护性价值观认知神经机制的解释. *心理科学进展, 29*(3), 540–548.

王洪, 岳童, 符明秋. (2021). 从情感认同到自我认同：价值观认同的内隐实验研究. *广东社会科学, 5*, 64–73.

Aquino, K., & Reed II, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(6), 1423–1440.

Aslani, S., Ramirez‐Marin, J., Brett, J., Yao, J., Semnani‐Azad, Z., Zhang, Z. X., ... & Adair, W. (2016). Dignity, face, and honor cultures: A study of negotiation strategy and outcomes in three cultures. *Journal of Organizational Behavior, 37*(8), 1178–1201.

Au, A. K., & Lam, S. F. (2017). Understanding response patterns in dyadic conflict: An interactive approach combining self‐construal and opponent's dominance‐submissiveness. *International Journal of Psychology, 52*(2), 116–125.

Badea, C., Binning, K., Verlhiac, J. F., & Sherman, D. K. (2018). In the aftermath of terrorism: Effects of self versus group affirmation on support for discriminatory policies. *Journal of Experimental Social Psychology, 76*, 421–428.

Badea, C., & Sherman, D. K. (2019). Self-affirmation and prejudice reduction: When and why? *Current Directions in Psychological Science*, *28*(1), 40–46.

Bendersky, C. (2014). Resolving ideological conflicts by affirming opponents' status: The Tea Party, Obamacare and the 2013 government shutdown. *Journal of Experimental Social Psychology, 53*, 163–168.

Brandt, M. J., Reyna, C., Chambers, J. R., Crawford, J. T., & Wetherell, G. (2014). The ideological-conflict hypothesis intolerance among both liberals and conservatives. *Current Directions in Psychological Science, 23*, 27–34.

Brandt, M. J., Crawford, J. T., & Van Tongeren, D. R. (2019). Worldview conflict in daily life. *Social Psychological and Personality Science*, *10*(1), 35–43.

Brosch, T., Coppin, G., Scherer, K. R., Schwartz, S., & Sander, D. (2011). Generating value (s): Psychological value hierarchies reflect context-dependent sensitivity of the reward system. *Social Neuroscience, 6*(2), 198–208.

Carr_e, J. M., Geniole, S. N., Ortiz, T. L., Bird, B. M., Videto, A., & Bonin, P. L. (2017). Exogenous testosterone

rapidly increases aggressive behavior in dominant and impulsive men. *Biological Psychiatry, 82*, 249–256.

Chambers, J. R., Schlenker, B. R., & Collisson, B. (2013). Ideology and prejudice: The role of value conflicts. *Psychological Science*, *24*(2), 140–149.

Critcher, C. R., & Dunning, D. (2015). Self-affirmations provide a broader perspective on self-threat. *Personality and Social Psychology Bulletin, 41*(1), 3–18.

Cohen, G. L., & Sherman, D. K. (2014). The psychology of change: Self-affirmation and social psychological intervention. *Annual Review of Psychology*, *65*, 333–371.

Cohen, G. L., Sherman, D. K., Bastardi, A., Hsu, L., McGoey, M., & Ross, L. (2007). Bridging the partisan divide: Self-affirmation reduces ideological closed-mindedness and inflexibility in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(3), 415–430.

Collins, T. P., Crawford, J. T., & Brandt, M. J. (2017). No evidence for ideological asymmetry in dissonance avoidance: Unsuccessful close and conceptual replications of Nam, Jost, and van Bavel (2013). *Social Psychology, 48*(3), 123–134.

Dorison, C. A., & Minson, J. A. (2022). You can't handle the truth! Conflict counterparts over-estimate each other's feelings of self-threat. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *170*, 104147.

Ellemers, N., & van den Bos, K. (2012). Morality in groups: On the social - regulatory functions of right and wrong. *Social and Personality Psychology Compass, 6*(12), 878–889.

Epton, T., Harris, P. R., Kane, R., van Koningsbruggen, G. M., & Sheeran, P. (2015). The impact of self-affirmation

on health-behavior change: a meta-analysis. *Health Psychology*, *34*(3), 187–196.

Fein, S., & Spencer, S. J. (1997). Prejudice as self-image maintenance: Affirming the self through derogating others. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*(1), 31–44.

Frimer, J. A., Skitka, L. J., & Motyl, M. (2017). Liberals and conservatives are similarly motivated to avoid exposure to one another's opinions. *Journal of Experimental Social Psychology, 72*, 1–12.

Gotowiec, S., & van Mastrigt, S. (2019). Having versus doing: The roles of moral identity internalization and symbolization for prosocial behaviors. *The Journal of Social Psychology, 159*(1), 75–91.

Halevy, N., Chou, E. Y., & Galinsky, A. D. (2012). Exhausting or exhilarating? Conflict as threat to interests, relationships and identities. *Journal of Experimental Social Psychology, 48*(2), 530−537.

Hamid, N., Pretus, C., Atran, S., Crockett, M. J., Ginges, J., Sheikh, H., … Vilarroya, O. (2019). Neuroimaging 'will to fight' for sacred values: An empirical case study with supporters of an Al Qaeda associate. *Royal Society*

Open Science, 6(6), 181585.

Hare, T. A., Camerer, C. F., & Rangel, A. (2009).Self-control in decision-making involves modulation of the vmPFC valuation system. *Science, 324*(5927), 646–648.

Harinck, F., & De Dreu, C. K. W. (2004). Negotiating interests or values and reaching integrative agreements: The importance of time pressure and temporary impasses. *European Journal of Social Psychology, 34*(5), 595–611.

Harinck, F., & Druckman, D. (2015). Resolving a conflict over values: Conflict issues and negotiation interventions. *Journal of Conflict Resolution, 61*(1), 29–55.

Harinck, F., & Druckman, D. (2017). Do negotiation interventions matter? Resolving conflicting interests and values. *Journal of Conflict Resolution*, *61*(1), 29–55.

Harinck, F., & Druckman, D. (2019). Values and interests: Impacts of affirming the other and mediation on settlements. *Group Decision and Negotiation, 28*, 453–474.

Harinck, F., & Ellemers, N. (2014). How values change a conflict. In *Social conflict within and between groups* (pp. 19–36). Taylor & Francis.

Harinck, F., Kouzakova, M., Ellemers, N., & Scheepers, D. (2018). Coping with conflict: testosterone and cortisol changes in men dealing with disagreement about values versus resources. *Negotiation and Conflict Management Research*, *11*(4), 265–277.

Harinck, F., & Van Kleef, G. A. (2012). Be hard on the interests and soft on the values: Conflict issue moderates the effects of anger in negotiations. *British Journal of Social Psychology, 51*(4), 741–752.

Hofmann, W., Wisneski, D. C., Brandt, M. J., & Skitka, L. J. (2014). Morality in everyday life. *Science, 345*(6202), 1340–1343.

Illes, R., Ellemers, N., & Harinck, F. (2014). Mediating value conflicts. *Conflict Resolution Quarterly, 31*(3), 331–354.

Kaplan, J. T., Gimbel, S. I., & Harris, S. (2016). Neural correlates of maintaining one's political beliefs in the face of counterevidence. *Scientific Reports, 6*(1), 39589–39589

Kouzakova, M., Ellemers, N., Harinck, F., & Scheepers, D. (2012). The implications of value conflict: How disagreement on values affects self-involvement and perceived common ground. *Personality and Social Psychology Bulletin, 38*(6), 798–807.

Kouzakova, M., Harinck, F., Ellemers, N., & Scheepers, D. (2014). At the heart of a conflict: Cardiovascular and self-regulation responses to value versus resource conflicts. *Social Psychological and Personality Science, 5*(1), 35–42.

Liberman, V., Minson, J. A., Bryan, C. J., & Ross, L. (2012). Naïve realism and capturing the "wisdom of dyads". *Journal of Experimental Social Psychology, 48*(2), 507–512.

Minson, J. A., Chen, F. S., & Tinsley, C. H. (2020). Why won't you listen to me? Measuring receptiveness to opposing views. *Management Science, 66*(7), 3069–3094.

Minson, J. A., & Dorison, C. A. (2022a). Toward a psychology of attitude conflict. *Current Opinion in Psychology, 43*, 182–188.

Minson, J. A., & Dorison, C. A. (2022b). Why is exposure to opposing views aversive? Reconciling three theoretical perspectives. *Current Opinion in Psychology, 47*, 101435.

Molnar, A., & Loewenstein, G.(2020). The False and the Furious: people are more disturbed by others' false beliefs than by differences in beliefs. *SSRN*, 3524651.

Pretus, C., Hamid, N., Sheikh, H., Ginges, J., Tobeña, A., Vilarroya, O., … Atran, S. (2018). Neural and behavioral correlates of sacred values and vulnerability to violent extremism. *Frontiers in Psychology, 9*, 413840.

Ross, L. (2018). From the fundamental attribution error to the truly fundamental attribution error and beyond: My research journey. *Perspectives on Psychological Science, 13*(6), 750–769.

Rudorf, S., & Hare, T. A. (2014). Interactions between dorsolateral and ventromedial prefrontal cortex underlie context-dependent stimulus valuation in goal-directed choice. *Journal of Neuroscience, 34*(48), 15988–15996.

Saxbe, D. E. (2008). A field (researcher's) guide to cortisol: Tracking HPA axis functioning in everyday life. *Health Psychology Review, 2*(2), 163–190.

Scheepers, D., & Ellemers, N. (2005). When the pressure is up: The assessment of social identity threat in low and high status groups. *Journal of Experimental Social Psychology, 41*(2), 192–200.

Schumann, K. (2014). An affirmed self and a better apology: The effect of self-affirmation on transgressors' responses to victims. *Journal of Experimental Social Psychology, 54*, 89–96.

Schuster, C. (2021). Following health measures in the pandemic: A matter of values? *Frontiers in Psychology,12*, 3708.

Schuster, C., Harinck, F., & Trötschel, R. (2022). Activating an integrative mindset improves the subjective outcomes of value-driven conflicts. *Negotiation and Conflict Management Research, 16*(1).

Schuster, C., Majer, J. M., & Trötschel, R. (2020). Whatever we negotiate is not what I like: How value-driven conflicts impact negotiation behaviors, outcomes, and subjective evaluations. *Journal of Experimental Social Psychology, 90*, 103993.

Sherman, D. K. (2013). Self‐affirmation: Understanding the effects. *Social and Personality Psychology*

*Compass, 7(*11), 834–845.

Sherman, D. K., Brookfield, J., & Ortosky, L. (2017). Intergroup conflict and barriers to common ground: A self-affirmation perspective. *Social and Personality Psychology Compass, 11*(12), 1–13.

Sherman, D. K., & Cohen, G. L. (2006). The psychology of self‐defense: Self‐affirmation theory. *Advances in Experimental Social Psychology, 38*, 183–242.

Sherman, D. K., & Hartson, K. A. (2011). Reconciling self-protection with self-improvement. *Handbook of Self-Enhancement and Self-protection, 128*, 128–151.

Simons, J. J., & Green, M. C. (2018). Divisive topics as social threats. *Communication Research, 45*(2), 165–187.

Sivanathan, N., Molden, D. C., Galinsky, A. D., & Ku, G. (2008). The promise and peril of self-affirmation in de-escalation of commitment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 107*(1), 1–14.

Stanovich, K. E. (2021). Why humans are cognitive misers and what it means for the Great Rationality Debate. In *Routledge Handbook of Bounded Rationality* (pp. 196-206). Routledge.

Steele, C. M., & Liu, T. J. (1981). Making the dissonant act unreflective of self: Dissonance avoidance and the expectancy of a value-affirming response. *Personality and Social Psychology Bulletin, 7(*3), 393–397.

Steele, C. M., & Liu, T. J. (1983). Dissonance processes as self-affirmation. *Journal of Personality and Social Psychology, 45*(1), 5–19.

Stöckli, P. L., & Tanner, C. (2014). Are integrative or distributive outcomes more satisfactory? The effects of interest-based versus value-based issues on negotiator satisfaction. *European Journal of Social Psychology, 44*(3), 202–208.

Stone, J., Whitehead, J., Schmader, T., & Focella, E. (2011). Thanks for asking: Self-affirming questions reduce backlash when stigmatized targets confront prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(3), 589–598.

Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture, 2*(1), 1–20.

Wade-Benzoni, K. A., Hoffman, A. J., Thompson, L. L., Moore, D. A., Gillespie, J. J., & Bazerman, M. H. (2002). Barriers to resolution in ideologically based negotiations: The role of values and institutions. *Academy of Management Review, 27*(1), 41–57.

Xie, J.-Q., Yin, X.-Q., Qiu, J., Yang, J., Huang, Y.-Y., Li, M., Chen, K., & Xiong, J.-R. (2022). Latent profile analysis of personal values among Chinese college students: associations with mental health disorders and life satisfaction. *Current Psychology, 42*, 27232–27244.

Yanagisawa, K., Kashima, E. S., Moriya, H., Masui, K., Furutani, K., Yoshida, H., ... & Nomura, M. (2017).

Tolerating dissimilar other when primed with death: neural evidence of self-control engaged by interdependent people in Japan. *Social Cognitive and Affective Neuroscience, 12*(6), 910–917.

Zhang, Q., Oetzel, J. G., Ting-Toomey, S., & Zhang, J. (2019). Making up or getting even? The effects of face concerns, self-construal, and apology on forgiveness, reconciliation, and revenge in the United States and China. *Communication Research, 46*(4), 503–524.

Zhao, Z. J., Chen, H. H., & Li, K. W. (2020). Management of interpersonal conflict in negotiation with Chinese: a perceived face threat perspective. *Group Decision and Negotiation, 29*, 75–102.

Why is it difficult to reach consensus in interpersonal value conflict situations? Theoretical explanations and mediation strategies

YUE Tong[1]; WANG Hong[2]; FU ANguo[3]; XU Hao[4] ;WANG Hong[5];

([1]Research Center for Psychology and Social Development, Southwest University; School of Psychology, Southwest University, Chongqing 400715, China)

([2]Key Laboratory of Applied Psychology, Chongqing Normal University, Chongqing 401331, China)

([3]International Business School of Hainan University, Hainan University, Haikou 570228, China)

([4]Preschool Education Department of Chongqing Preschool Education College, Chongqing 404047, China)

([5]Zhejiang Philosophy and Social Science Laboratory for the Mental Health and Crisis Intervention of Children and Adolescents, Zhejiang Normal University, Jinhua, 321001, China)

Abstract: People often use the phrase "different paths, no conspiracy" to describe the difficulty of reaching a consensus after an interpersonal value conflict occurs. Due to the conflict, people will not only experience a series of negative subjective feelings, but also develop prejudice and hostility toward their opponents. Together, these feelings make it very difficult to resolve interpersonal conflicts based on value differences. Values are represented and constructed in such a way that people are prone to two cognitive biases in the face of interpersonal value conflicts: self-threat and the illusion of personal objectivity. Currently, researchers have focused on two interpersonal values conflict mediation strategies: self-affirmation and other-affirmation. Future research needs to enrich the relevant theoretical

explanations, focus on the influencing factors and their effects in interpersonal value conflicts, and expand their mediation strategies and related application practices.
Keywords: values, interpersonal value conflicts, self-threat, self-affirmation, other-affirmation